

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan acuan dan pertimbangan dan memberikan masukan lain mengenai variabel-variabel yang terkait dengan kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah penelitian-penelitian sebelumnya yang berfungsi sebagai data pendukung peneliti dalam melaksanakan penelitian :

Tabel 2.2 Penelitian-penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
1.	Andrey Satya Darmawan, dkk. (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang)	Motivasi kerja (X1) Kemampuan kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
2.	Choirul Anwar Satria Yudha, dkk. (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja	Motivasi kerja (X1) Kemampuan kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara parsial variabel

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
		Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PADM) Kota Malang)		kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3.	Kiki Rindy Arini, dkk. (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Djombang Baru)	Kemampuan kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda, terbukti variable motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun perbedaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu adalah:

1. Penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Andrey Satya Darmawan, dkk (2012) penelitian dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang), Penelitian yang dilakukan peneliti adalah lokasi penelitian dilakukan pada karyawan UD Rohmat Jaya Sidoarjo. penelitian dilakukan pada karyawan UD Rohmat Jaya Sidoarjo, teknik analisis yang digunakan rentang skala dan regresi linier berganda. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Choirul Anwar Satria Yudha, dkk (2013) penelitian dilakukan pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Kota Malang, teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Teknik sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified incidental sampling*. Penelitian yang dilakukan peneliti adalah lokasi penelitian dilakukan pada karyawan UD Rohmat Jaya Sidoarjo, teknik analisis yang digunakan rentang skala dan regresi linier berganda. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Kiki Rindy Arini, dkk (2015) penelitian dilakukan pada karyawan PT Perkebunan Nusantara (Pabrik Gula) Djombang Baru, teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *proportional random sampling*. Penelitian yang dilakukan peneliti adalah lokasi

B. Landasan Teori

1. Kinerja

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan mendatangkan kebaikan pula di perusahaan begitu juga sebaliknya. Sebagai seorang pemimpin perusahaan tugas yang harus dilaksanakan salah satunya adalah menjaga mutu dari kinerja karyawan agar tidak menurun dan menyebabkan perusahaan merugi.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Pengertian lain dari kinerja (Sedarmayanti, 2011) adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sebagaimana yang dijelaskan oleh Davis dalam Mangkunegara (1964) merumuskan bahwa:

- i. $\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$
 - ii. $\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$
- a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

(Bangun, 2012) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 3 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan. Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
 - Melakukan pekerjaan sesuai dengan output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
 - Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
 - Melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk operasional.
 - Melakukan pekerjaan sesuai dengan standart dan karakteristik produk yang ditentukan.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- Datang tepat waktu.
- Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Kemampuan

(Gibson dkk, 1996) Mendefinisikan kemampuan adalah potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Mengetahui kemampuan kerja seorang karyawan sangat penting bagi pemimpin perusahaan karena hal ini berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan yang di berikan, seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik menciptakan suatu keberhasilan bagi perusahaan.

Pengertian kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya menurut (Wojowasito, 1995). Melalui kesanggupan atau kecakapan pekerjaan yang diterima, karyawan diharapkan mampu aktifitas dengan baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan agar berproduktifitas dengan baik.

Kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan (Handoko, 2001). Kesimpulanya

seorang individu dapat melaksanakan pekerjaannya dengan disesuaikan dari kemampuan yang dimilikinya dan jenis pekerjaan yang dibebankannya.

Indikator – indikator kemampuan difokuskan pada teori yang dikemukakan oleh (Winardi, 2002) yang terdiri dari berikut ini:

1. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan dibidang kerjanya.

- Mengerti dan paham dengan apa yang dikerjakan

2. Keterampilan

Keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya.

- Mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya
- Kreatif
- Mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.

3. Motivasi

Alderfer dalam Mangkunegara (2001) menyatakan teori ERG (Existense, Relatedness, Growth). Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga besar kebutuhan, yaitu:

a. *Existense needs*

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, benafas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.

b. *Relatedness needs*

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

c. Growth needs

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Motivasi merupakan hal penting bagi seorang pemimpin karena pemimpin harus bekerja dengan orang lain dan melalui orang lain. Pemimpin harus memahami bahwa orang-orang berperilaku tertentu, agar dapat mempengaruhinya seorang pemimpin diharapkan bisa menanamkan pemikiran yang bersifat memotivasi agar karyawan bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Sperling dalam Mangkunegara (2001) mengungkapkan bahwa motif atau Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Stanton dalam Mangkunegara (2001) mengungkapkan bahwa suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Mangkunegara (2001) menjelaskan motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu menacapai tujuan dari motifnya.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, McCornick dalam Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi mempengaruhi keinginan seseorang dalam menunjukkan kinerjanya.

Indikator motivasi kerja menurut Alderfer dalam Mangkunegara (2001) terdapat 3 indikator didalam motivasi kerja:

1. Existence needs (makan, minum, dan gaji,) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman
2. Relatedness needs (berinteraksi, bekerja sama, dan berkomunikasi yang berhubungan dengan kebutuhan interpersonal yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain
3. Growth needs (kemampuan karyawan dan kecakapan karyawan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan yang berhubungan dengan kebutuhan mengembangkan dan meningkatkan pribadi.

4. Hubungan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja merupakan suatu unsur yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pengalaman, atau suatu pelatihan. Dalam suatu organisasi karyawan akan ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan kemampuannya agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik dan optimal. Maka dari itu, kemampuan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena jika karyawan ditempatkan pada bidang yang tidak sesuai dengan kemampuan, maka kinerja nya akan menurun sehingga tidak mencapai tujuan perusahaan.

Menurut pendapat Robbins (1996) tingkat kinerja karyawan akan sangat bergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman. Tingkat pendidikan, pendidikan dan pengetahuan serta pengalaman yang kurang akan sangat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

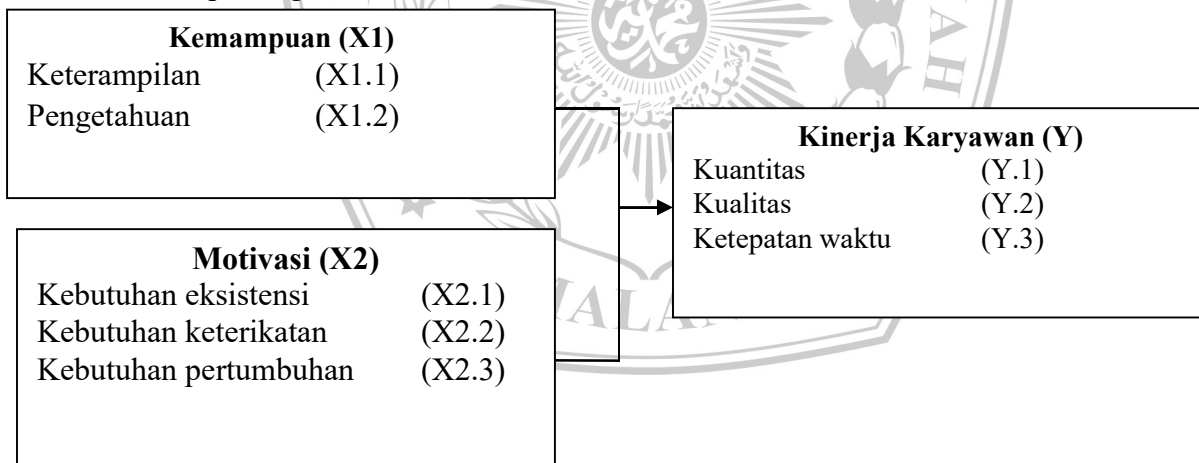
5. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. menurut Winardi (2006), motivasi dalam sebuah konteks organisasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negative.

Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai faktor paling penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena motivasi merupakan komponen yang membuka jendela strategis baru bagi perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan keuntungan intrinsik dan ekstrinsik sehingga kinerja karyawan pun dapat meningkat dan mempunyai hasil yang baik.

C. Kerangka Pikir dan Hipotesis

Kerangka pikir adalah sebuah landasan penelitian yang bertujuan untuk memberikan pemahaman pada pembahasan yang diuraikan penulis. Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.



Gambar 2.1 : Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan kerangka pikir penelitian maka akan dilakukan analisis mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang mana dalam hal ini mengenai kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Kemampuan kerja karyawan dalam hal ini keterampilan dan pengetahuan sedangkan motivasi yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterikatan dan kebutuhan pertumbuhan atau ERG Alderfer.

Choirul Anwar Satri Yudha, dkk (2013) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang menghasilkan penelitian bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut bisa dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Kemampuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Andrey Satya Darmawan, dkk (2012) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang menghasilkan penelitian bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut bisa dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Kiki Rindy Arini, dkk (2015) meneliti tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara menghasilkan

penelitian bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut bisa dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3: Kemampuan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variable kinerja karyawan (Y)

